



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

CARLOS EDUARDO LISBÔA AFONSO

**A RELAÇÃO CULTURAL DOS INDIVÍDUOS COM O TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE COMO OS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO DE JANEIRO LIDAM COM O TRABALHO**

RIO DE JANEIRO - RJ

2018

Carlos Eduardo Lisboa Afonso

**A RELAÇÃO CULTURAL DOS INDIVÍDUOS COM O TRABALHO: UM ESTUDO
SOBRE COMO OS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO DE JANEIRO LIDAM COM O TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ), como parte dos requisitos necessários à obtenção de grau de bacharel em Administração.

Orientador: Renato Nunes Bittencourt

RIO DE JANEIRO - RJ

2018

Carlos Eduardo Lisboa Afonso

**A RELAÇÃO DOS INDIVÍDUOS COM O TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE COMO OS
ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE
JANEIRO LIDAM COM O TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em
Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade
Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ) aprovada pela seguinte banca
examinadora:

Rio de Janeiro, _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu professor orientador Renato Nunes Bittencourt, que despertou em mim a paixão pela filosofia. Além de ter sido um ótimo professor no Colégio Pedro II, eu tive a honra de tê-lo como professor na graduação do Curso de Administração da UFRJ

Agradeço à professora co-orientadora Ana D'Arc, que de forma tão solícita, me ajudou muito com diversas dúvidas relacionadas ao tema da monografia e me direcionou na aplicação da pesquisa.

Agradeço à minha família, por todo o carinho e apoio que me deram durante a minha vida. Minha amada mãe, que com muito amor e sabedoria sempre liderou os membros da família. E meu o paizinho, que sempre se doou muito pela nossa família e sempre cuidou muito bem de todos nós. Agradeço também à minha irmãzinha, que eu amo muito.

Agradeço pela paciência e empenho de todos vocês!

*Nenhuma sociedade que esquece a arte de
questionar pode esperar encontrar respostas
para os problemas que a afligem*

Zygmunt Bauman

RESUMO

O presente estudo visa investigar a percepção da cultura organizacional pelos estudantes estagiários ou trabalhadores do Curso de Administração Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Faz-se salientar que as organizações por sua natureza, estrutura-se por interações sociais, interações estas que ocorrem entre pessoas de diferentes regiões e até países. Com esta configuração, o conceito de cultura emerge como uma das variáveis importantes para a compreensão do fenômeno organizacional. Considerando o objeto delimitado, este estudo utilizou-se de uma pesquisa bibliográfica descritiva sendo que para tal, utilizou-se de um *survey* como recurso para o levantamento de dados e do *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para tabulação dos dados. Concluiu-se que, apesar do conceito – satisfação – ter-se apresentado como preponderante nas pesquisas aplicadas outros fatores surgiram e que não menos importantes, se mostraram oportunos de serem investigados uma vez que se mostram potencialmente capazes de interferir no bem-estar organizacional sugerindo estudos mais aprofundados sobre sua natureza atrelada ao conceito de cultura organizacional.

Palavras-Chave: Cultura Organizacional, Estudantes de Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Conceito de Percepção.

ABSTRACT

The present study aims to investigate the perception of the organizational culture by the trainee students or employees of the Administration Course Federal University of Rio de Janeiro (UFRJ). It should be noted that organizations by their nature, are structured by social interactions, interactions that occur between people from different regions and even countries. With this configuration, the concept of culture emerges as one of the important variables for the understanding of the organizational phenomenon. Considering the delimited object, this study used a descriptive bibliographical research and for that, a survey was used as a resource for the data collection and the Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for data tabulation. It was concluded that, in spite of the concept - satisfaction - having been presented as preponderant in the applied research, other factors emerged and that no less important, they were opportune to be investigated since they are potentially capable of interfering in the organizational well-being suggesting more in-depth studies on its nature tied to the concept of organizational culture.

Keywords: Organizational Culture, Management Students, Federal University of Rio de Janeiro, Concept of Perception.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA	10
1.2 OBJETIVO	11
1.2.1 OBJETIVO GERAL	11
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
2. BREVE HISTÓRICO: RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO	122
2.1 O SISTEMA PRÉ-CAPITALISTA.....	Error! Bookmark not defined.2
2.2 O SISTEMA CAPITALISTA.....	13
2.3 O SISTEMA CAPITALISTA NO SÉCULO XX E XXI	184
3. CULTURA NA ADMINISTRAÇÃO.....	18
3.1 SIMBOLISMO NA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	20
3.2 BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES	22
3.3 CULTURA ORGANIZACIONAL BRASILEIRA	23
3.4 ENDOMARKETING	26
4. RELAÇÕES DE PODER NAS ORGANIZAÇÕES	27
5. METODOLOGIA	31
5.1 TIPO DE PESQUISA	31
5.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	32
5.3 INSTRUMENTO	32
6. RESULTADOS.....	34
7. CONCLUSÃO	47
REFERÊNCIAS	49
ANEXOS.....	57

1. INTRODUÇÃO

A crise econômica nacional tem resultado no aumento do desemprego, inflação e falência de diversas organizações. Neste cenário, o trabalhador que permanece em seu cargo precisa lidar com diferentes adversidades e uma postura organizacional, muitas vezes, extremamente exigente. Kanaane (1999) diz que a situação do trabalhador tem gerado, de maneira geral, diversos desajustes comportamentais, estresses e inadequações ao trabalho e ao meio no qual se insere.

De acordo com Cruz (2018), 92% dos acadêmicos do curso de Administração da UFRJ possuem atividade profissional, sendo que 48% estão estagiando e 30% possuem vínculo empregatício. Apesar da carga de trabalho do estagiário ficar em torno de 4 e 6 horas diárias, 50% dos estagiários trabalham pelo menos 8 horas por dia. Diante desta alta carga de trabalho, Cruz (2018) identificou diversos problemas emocionais causados pelo trabalho, tais como, “Irritação com tudo”; “Dificuldades para tomar decisão na vida pessoal”; “Tristeza”; “Perda da autoconfiança” e “Vontade de desistir de tudo”.

Para Cruz (2018), a qualidade de Vida do estudante trabalhador brasileiro é uma área que carece de estudo, pois a regulamentação brasileira de estágio tende a não ser rigorosamente cumprida.

Levando em conta estas questões intrínsecas ao cotidiano de trabalho nas organizações, fatores culturais destes espaços parecem também propiciar estes comportamentos. Barbosa (1996), verifica à luz de seus estudos o quanto a cultura organizacional está estritamente ligada com a qualidade da relação da empresa com o indivíduo. É motivado por estas questões, que este estudo traçou como objetivo geral. investigar a percepção da cultura organizacional pelos estudantes estagiários ou trabalhadores do Curso de Administração Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

Moreira (2017), ao analisar a evasão dos estudantes de Administração da UFRJ, identificou que a relação conflituosa entre o tempo dedicado à atividade profissional e o tempo dedicado às atividades acadêmicas, é um dos fatores responsáveis pela evasão do curso de Administração. Ainda Moreira (2017) destaca a importância de estudar os alunos de Administração como “espaço” rico, capaz de trazer evidências significativas para compreensões mais detalhadas do fenômeno.

Estudo realizado por Moreira (2017) informou que no ano de 2015, 12% dos estudantes universitários estavam matriculados no curso de Administração em alguma Instituição de Educação Superior, segundo o Conselho Federal de Administração. Este dado revela o vigor quantitativo que o Curso representa como escolha profissional de muitos, assim como a do próprio pesquisador elaborador este estudo.

Desta forma, dado a proximidade com o público alvo do estudo - estudantes de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, buscou-se como recurso informacional trabalhar com a amostra por conveniência. Por convivência com o público da amostra, notou-se que estes estudantes sofrem diversos tipos de problemas com o trabalho e identificar suas causas, seus problemas pode ser um passo para a identificação de possíveis soluções. Além disso, a relevância social da amostra adotada se justifica pela própria condição do estudante na contemporaneidade:

A educação, na época neoliberal, visa, ao contrário, à formação do assalariado ou, mais geralmente, do “trabalhador”, cuja existência parece se reduzir a utilizar conhecimentos operacionais no exercício de uma profissão especializada, ou de uma atividade julgada socialmente útil (LAVAL, 2004, p. 42).

De acordo com Bittencourt (2011), a atual condição de trabalho do homem contemporâneo, gera uma série de efeitos negativos como a ansiedade da mobilidade social, a infelicidade da solidão e uma vida tediosa. Então, entender como as culturas das organizações impactam os trabalhadores possibilita uma maior compreensão da realidade vivida na contemporaneidade e também permite o avanço nas propostas de melhoria desta relação. Além disso, ter como objeto de estudo os alunos de administração da UFRJ, é possível dar continuidade a uma série de estudos que analisam as condições dos estudantes deste curso.

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

A insatisfação das pessoas com o trabalho revela-se preocupante, visto que os estudantes da UFRJ, geralmente, são estagiários, que trabalham pelo menos seis horas por dia, ou efetivados que trabalham oito horas por dia. Ou seja, uma evidência preocupante na medida em que a realidade revela o tempo dedicado

destes estudantes em sua rotina de estágio/trabalho. Diante deste cenário, o seguinte problema de pesquisa é levantado: Qual é a percepção que os estudantes de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro possuem sobre a cultura organizacional? E que implicações este conceito pode oferecer em suas rotinas dentro da administração?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

- Investigar a percepção da cultura organizacional pelos estudantes estagiários ou trabalhadores do Curso de Administração Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

1.2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar o conceito de cultura organizacional;
- Realizar levantamento da satisfação dos alunos de administração da UFRJ com a cultura organizacional do emprego;
- Verificar a correlação entre a satisfação com o clima organizacional e outros fatores.

2 BREVE HISTÓRICO: RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO

O presente capítulo visa apresentar, de forma breve, a complexa relação do homem com o trabalho antes do desenvolvimento do sistema capitalista, no capitalismo e no sistema capitalista moderno e pós-moderno. Na perspectiva ideológica, foram utilizados os críticos de diferentes linhas ideológicas, como Karl Marx e Adam Smith.

2.1 O SISTEMA PRÉ-CAPITALISTA

Weber define o termo “pré-capitalista”:

No sentido de que a valorização racional do capital no quadro da empresa e a organização capitalista racional do trabalho ainda não haviam se tornado as potências dominantes na orientação da ação econômica (WEBER, 2004, p. 51).

Para Marx (1867) o período entre os séculos XV e XVIII não eram capitalistas, porque o trabalho assalariado não era predominante. Segundo Adam Smith (2013), na época dita “primitiva”, precedente ao período de acúmulo de capital, o produto do trabalho pertencia somente ao trabalhador e a única forma de adquirir diferentes objetos era através da proporção entre as quantidades de trabalho necessárias para adquirir estes objetos, ou seja, o produto que é resultado do trabalho de dois dias equivale ao dobro do produto que precisou de um dia para ser concluído. Neste período, a quantidade de trabalho aplicada em determinado produto era forma determinar o seu valor. O mesmo vale para produtos que exigiram maior destreza, estes, por sua vez, terão valor superior àquele que apenas teve tempo empregado.

No ponto de vista ideológico, a reforma protestante também teve um papel essencial para a formação do capitalismo, modificando as relações sociais e permitindo a geração do acúmulo de capital (WEBER, 2004, p. 75). Para Weber (2004, p. 30) “Reforma significou não tanto a eliminação da dominação eclesiástica sobre a vida de modo geral, quanto a substituição de sua forma vigente por uma outra.”. Para os católicos, que condenavam a usura e pregavam a salvação das almas através das confissões e das indulgências. Indulgências estas que foram determinantes para a Reforma Protestante.

O protestantismo diverge do catolicismo em sua concepção de salvação, pois

não considera que as boas ações dos sujeitos possam influir na sua salvação. Dessa forma, o protestantismo cria a ética do trabalho: Tornando o trabalho como a melhor forma de enobrecer o homem, porque se Deus deseja a glória e lhe deu a glória, é preciso agradecer, trabalhar por ter sido escolhido (WEBER, 2004, p.46). A religião protestante também não considera necessária a intermediação de alguém com Deus, eliminando a necessidade de um líder religioso como intermediário.

O protestantismo também negava o ócio e o prazer. “Ócio e prazer, não; só serve a ação, o agir conforme a vontade de Deus inequivocamente revelada a fim de aumentar sua glória” (WEBER, 2004, p.143). A salvação dos indivíduos depende do quanto o homem consegue prosperar, e não pelo que este gasta, pois o consumismo não é feito para “glorificar” Deus (WEBER, 2004, p.148).

2.2 O SISTEMA CAPITALISTA

No século XVIII, a Inglaterra já havia acumulado riquezas e 70% da população trabalhava em atividades agrícolas de propriedade comum. Para Vainfas, Faria, Ferreira, Santos (2010), foi através dos “cercamentos” das terras que o governo inglês tirou as terras dos trabalhadores rurais, que começaram a ser utilizadas pelos proprietários ingleses ou os arrendatários, que adotaram novas técnicas de plantio.

Com o “cercamento” dos campos, possibilitou um aumento substancial no contingente de trabalhadores “disponíveis”. Segundo Vainfas, Faria, Ferreira, Santos (2010), estes trabalhadores passaram a se ocupar de outras atividades, como trabalho nas fábricas, minas de carvão e de ferro. Neste período, com a melhoria da produtividade nos campos, houve o aumento da disponibilidade de alimentos e a diminuição da mortalidade, porém, já não havia mais trabalho para todos, com o êxodo do campo para as cidades, os camponeses expulsos se tornaram uma mão de obra barata para os proprietários dos meios de produção. Além disso, com o aumento de máquinas no processo produtivo, houve a diminuição das ofertas de emprego.

Porém, outros filósofos apresentam visões mais críticas ao sistema. Para Marx(1932), a classe trabalhadora e burguesa estão sempre em conflito de interesse. O burguês deseja diminuir os custos e aumentar as vendas e o proletário busca melhores condições de trabalho e salários mais atrativos. O conflito de

interesses destas duas classes são motivos de diversos conflitos desde a ascensão da burguesia.

O capitalista, que “vê” o trabalhador “como trabalhador, só o leva em consideração porque ele precisa de um trabalhador, o trabalhador age da mesma maneira em relação ao capitalista; o mesmo ocorre com os americanos, que, segundo o pensamento de Sancho, não necessitam de nenhum rei porque dele não necessitam como trabalhador. (MARX, ENGELS 1932, p. 395).

O capitalismo precisou de uma ideologia do trabalho muito forte para legitimar o sistema. Como dito anteriormente, com o protestantismo, a valorização do trabalho e da prosperidade se tornou prioridade. “Perder tempo com sociabilidade, com “conversa mole”, com luxo, mesmo com o sono além do necessário à saúde – seis, no máximo 8 horas – é absolutamente condenável em termos morais” (WEBER, 2004, p. 143).

A idéia de meritocracia também se destaca neste sistema, pois todo o sucesso ou o fracasso dos indivíduos só depende do quanto trabalham. A mendicância, por exemplo, é considerada uma violação do amor ao próximo, pois para os pregadores puritanos o desemprego de pessoas capazes de trabalhar é culpa delas (WEBER, 2012, p. 397).

Já o individualismo, segundo Adam Smith (2013), se destaca bastante nesse sistema, pois, de acordo com a lógica liberal, ao buscar seus interesses individuais, o empresário promove o interesse da sociedade de forma mais eficaz do que faria com altruísmo. E o trabalhador, que também deseja satisfazer seus interesses pessoais se esforça para se destacar e se qualificar, melhorando a qualidade do serviço prestado. “Não é da benevolência do açougueiro, do cervejeiro e do padeiro que esperamos o nosso jantar, mas da consideração que eles têm pelos próprios interesses” (SMITH, 2013, p.19).

2.30 SISTEMA CAPITALISTA NO SÉCULO XX E XXI

Segundo Belluzzo e Carneiro (2004) Ao fim do século XIX, tivemos o florescimento da crença iluminista e o positivismo burguês, que durou até a Primeira guerra Mundial. No período da primeira grande guerra, o empenho da classe trabalhadora se concentrou nos esforços contra a guerra.

O modelo fordista surge em meados de 1914, com melhorias na jornada de trabalho e melhoria nos salários. Segundo Antunes(1995), do ponto de vista produtivo, os elementos constituem este modelo é a produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos. Para Bauman(2001), as fábricas fordistas era um dos principais ícones da modernidade, que através das linhas de produção, reduziam e simplificavam as atividades humanas em movimentos rotineiros, predeterminados.

Segundo Vainfas, Faria, Ferreira e Santos(2010), nos anos 20, com a crise de 1929, a alta taxa de desemprego, degradação do trabalhador e queda vertiginosa dos preços dos produtos, as idéias keynesianas se fortaleceram. Com o descrédito do liberalismo, o *New Deal*, foi um plano de recuperação econômica através da intervenção estatal. Para Abramides e Cabral (2003) o Keynesianismo, desenvolveu políticas sociais e novas propostas de geração de emprego, fazendo com que os trabalhadores cedam ao pacto de políticas sociais fordista-keynesiano.

Conforme Vainfas, Faria, Ferreira e Santos (2010), o nazismo e o fascismo também se destacaram como políticas estadistas, o que gerou a segunda grande guerra. No Brasil, entre os anos de 1931 e 1934, a legislação trabalhista avançou: diminuição da jornada de trabalho, regulamentação do trabalho feminino, férias e horas extras foram promulgadas. Entre 1939 e 1945 ocorreu a segunda guerra, que novamente, os esforços de produção dos trabalhadores estavam voltados para a guerra. A utilização da mão-de-obra feminina também foi um marco, pois como os homens estavam na guerra, as mulheres trabalharam na produção.

No período da pós-segunda guerra, com a derrota do nazismo, foi marcado por um consenso em favor de redefinir os novos parâmetros da intervenção do estado na economia e nas relações internacionais das potências. Por intermédio do acordo entre burguesia e trabalhadores, Estado de Bem-Estar Social marcou o período.

Para Baldissera e Sólito (2005), a discussão da interdependência entre as empresas e a comunidade se desenvolve na década de 1960, período em que os indivíduos se manifestam como cidadãos e exigem uma série de direitos. Porém, no mesmo período, as ditaduras se alastram pela América Latina, limitando a liberdade dos trabalhadores. Para Fredric Jameson, os anos 60 marcou o início da pós-modernidade, porém, a partir dos 1970 que o debate sobre pós-modernidade ganhou grandes proporções. Conforme Alves (2016), a base da discussão está na

crise cultural, política e econômica, que perante as mudanças da década de 1970, fez com que o processo de produção fordista sofresse com a grande instabilidade e fluidez do período. Nos anos de 1970, diante de problemas com os gastos públicos, o neoliberalismo se fortalece. No que tange as condições dos trabalhadores, o período é marcado pela degradação das condições de trabalho e aumento do desemprego, após o período em que a onda liberal toma proporções maiores. Gallart (2002) ao abordar a América Latina no final do século XX e XXI disse que o modelo de substituição das importações fomentou o consumo interno de produtos manufaturados, com a taxação dos produtos importados e desenvolvimento das indústrias têxteis e metalúrgicas.

A Espanha, por exemplo, apresentava uma taxa de desemprego de 3%, já em 1980, apresentou 80% de desemprego (MATTOS, 2012, p.32). Segundo Alves (2016, p.13): “o modelo fordista/keynesiano, para o Neoliberal, caracterizado por um modelo inteiramente novo de acumulação e regulamentação denominado por Harvey de acumulação flexível.”

Para Mattos (2012, p.71), “O triunfo do neoliberalismo representou um cenário de ataques às conquistas sociais que haviam tido abrangência suficiente para a consolidação dos Estados de Bem-Estar Social. No final do século XX, os ideais de New Deal foram perdendo legitimidade, porque, além do fim da guerra fria, o individualismo se sobrepôs às ideias de solidariedade e ajuda ao próximo do Estado de Bem-Estar Social. As empresas multinacionais se destacam no mercado de capitais, sendo controladas acionistas.

De acordo com Gallart (2002), a partir da década final do século XX, ocorreu o aumento das privatizações e os serviços, que muitas vezes eram prestados pelo Estado, passaram a ser prestados por empresas privadas. No novo modelo de produção, a flexibilidade, multifuncionalidade e modernização tecnológica se destacam. Para Bauman (1999), há uma instabilidade dos empregos e flexibilização das relações de trabalho. A tecnologia da informação sofisticou a forma de enriquecimento, o aumento das mulheres no mercado de trabalho, elevação das taxas de desemprego e o surgimento do modelo flexível Toyotista de produção.

O trabalho foi libertado do Panóptico, mas, o que é mais importante, o capital se livrou do peso e dos custos exorbitantes de mantê-lo; o capital ficou livre da tarefa que o prendia e o forçava ao enfrentamento direto com os

agentes explorados em nome de sua reprodução e engrandecimento (BAUMAN, 2001, p.140)

O consumismo é apresentado ao trabalho como uma saída às angústias presentes na instabilidade capitalista atual, insegurança, angústia e depressão se tornam marcas do novo século. Bauman (2001) defende a ideia de que atualmente o mais importante não é trabalho e sim o consumo, que se tornou onipresente e é o eixo central da vida dos indivíduos. A fim de substituir a insegurança do trabalhador pós-moderno, o consumo passou a ser um fim em si mesmo.

3.0 CULTURA NA ADMINISTRAÇÃO

As questões culturais da organização se tornaram objetivo de estudo apenas nas últimas décadas, período em que é reconhecido que a cultura da empresa é uma variável importante, podendo funcionar como um facilitador ou complicador de novas políticas administrativas. O termo “cultura organizacional” apresenta-se restrito para tratar as questões entre cultura, empresa e administração (BARBOSA, 1996, p.7). Freitas (1991) adota os conceitos de Schein (1984) ao definir cultura organizacional. Para ele, são os princípios que os grupos dentro da organização têm desenvolvido no processo de adaptação e progresso da empresa.

Para Schein (1984), a cultura organizacional começa com o líder, que impõe suas próprias crenças no grupo. Caso o grupo seja exitoso e seus valores sejam assimilados pelo coletivo, a cultura passará a definir as próximas gerações de líderes. Mas diante de circunstanciais adversidades, a cultura pode se tornar obsoleta e, neste cenário, o atual líder precisa saber adaptar a cultura da empresa as novas condições. Schein afirma que a cultura não pode ser definida como a mais “funcional”, pois diz que a efetividade da cultura depende justamente do ambiente que a organização está inserida. Já Hofstede (1985) atribui pouca influência aos valores dos líderes. Hofstede trata a cultura nacional a principal responsável pela influência nos valores da organização. Analisando os Estados Unidos da América, fatores como a livre iniciativa e a propriedade privada se desenvolveram juntamente com o país. As empresas privadas possuem uma representação ideológica poderosa que permeia boa parte dos valores americanos (BARBOSA, 1996, p.7).

Filho (2003) apresenta duas concepções de ideologia. A primeira, marxista, tradição que sempre vinculou o termo à ideia de dominação de classe. São ideias que legitimam a existência do poder, ocultando que o Estado é o órgão das elites. Já a outra concepção, vê a ideologia como um discurso de poder, em que diversos “atores” produzem discursos para justificar suas atitudes. Não existe apenas uma forma de dominação, mas existem polos de poder e produção de ideias. A ideologia é um fenômeno cultural involuntário e impessoal que é inseparável da organização social, assegurando a coesão social e regulando as relações com os indivíduos. Os indivíduos estão inscritos em uma série de normas, padrões e costumes, mesmo que estes não saibam que estão fazendo parte destas normas

Para os brasileiros, apenas no século XX que as empresas se tornaram parte

integrante da vida das pessoas. De acordo com Barbosa (1996), ao contrário da cultura dos Estados Unidos, a iniciativa individual não era valorizada nos países Ibéricos. Como já foi tratado no capítulo anterior, para os católicos, a dignidade do homem não se definia pelas suas atividades laborais e o que importava era sua rede de contato.

Para Durhan (1967), distingue duas posturas possíveis para tratar o conceito de cultura. A primeira considera a cultura como instrumento de poder e como forma de legitimar o sistema vigente. A outra postura considera como elemento de comunicação cultural, como instrumento simbólico de arte, mito e linguagem.

Se acordo com Alvesson (1987), a cultura organizacional é um forte mecanismo de controle dos trabalhadores, que padroniza as condutas, maneiras de pensar e viver a organização. As organizações, através da cultura, visa transmitir uma imagem positiva desta e anular a reflexão dos funcionários. Para Cerqueira (1994), o valor cultural nos incentiva à prática de comportamentos preestabelecidos, tendo como base aquilo que nós reconhecemos e determinamos como sendo bom para nós.

Segundo Barbosa (1996), o estudo da cultura das organizações abre espaço para uma série de pesquisas sobre as dimensões simbólicas, na se limitando as ideias pragmáticas e simplificadoras do homem. "Estaremos enganados se interpretarmos o comportamento do homem de negócios, do administrador e mesmo do funcionário como determinado por uma lógica de custos e benefícios, objetiva e impessoal."(BARBOSA, 1996, p.8).

Schein(1984) define três tipos de aprendizagem da cultura organizacional. O nível dos artefatos visíveis, é o ambiente construído pela organização, é a estrutura, o layout, as roupas e o comportamento dos integrantes. O nível dos valores que governa o comportamento das pessoas é mais complexo, pois não podem ser observados diretamente. A fim de identificar o nível dos valores, é necessário realizar entrevistas com os membros da organização e analisar documentos da empresa. E o nível de pressupostos inconscientes são determinados pela maneira de pensar, sentir e percepção dos integrantes.

Freitas (1991) destacou os elementos que Schein(1984) abordou em seus textos em que as passagens de significado ocorrem: Valores, quase todas as empresas empoem os seus explicitamente para os funcionários. Para Freitas, são todas as definições a respeito do que é importante para atingir os objetivos. Diante

da resolução de problemas, algumas “verdades” são criadas. Esses pressupostos são crenças, que os trabalhadores adotam para expressar aquilo que é dado como verdade pela empresa.

Os ritos e cerimônias são as atividades planejadas, que tornam a cultura coesa e tangível. As histórias, que são narrativas de eventos que informam sobre a empresa e os mitos, que são histórias que transmitem valores, mas não possuem sustentação factual. Os tabus são formas de orientar o comportamento dos consumidores com ênfase no não-permitido.

Os heróis são as personalidades que transmitem os desejos, valores e objetivos da organização. Steve Jobs, por exemplo, reflete os valores da Apple de buscar a criatividade e a inovação. As normas são as atitudes que a organização espera do funcionário. E o processo de comunicação, que é uma rede de relações e comportamentos.

3.1 SIMBOLISMO NA CULTURA ORGANIZACIONAL

Os recentes estudos sobre a cultura organizacional possuem origem na sociologia, Para Kuper (1978) algumas escolas de pensamento foram desenvolvidas pela antropologia. O estruturalismo analisa as culturas como meio de troca, adotando uma visão sistêmica sobre a cultura. Nesta corrente, as visões eurocêntricas foram deixadas de lado. Já o Configuracionismo, tentou tratar a individualidade e formação de pequenas culturas. Esta escola analisa a cultura como uma grande rede de significados. O funcionalismo não considera a análise histórica para a formação da cultura, mas considera a utilidade dos elementos culturais. O difusionismo foca na interação entre as culturas e o evolucionismo estuda o desenvolvimento das culturas como dependente do momento anterior, definindo a fase de evolução que existe entre as culturas.

Segundo Wright (1994), a introdução de conceitos antropológicos na sociologia é muito importante, pois os estudos do ambiente organizacional durante a primeira metade do século XX, antes da antropologia estudar esta área, tratavam as organizações de maneira racional e pragmática. A antropologia, ao realizar estudos sobre grupos organizacionais, possibilita uma perspectiva diferente do tema e amplia das organizações.

É por meio das experiências coletivas nas empresas que os membros das

empresas, trabalham para encontrar respostas para as questões rotineiras. O modo de agir e trabalhar dos indivíduos é definido pelos valores e crenças adotados pelo grupo. Estes valores e crenças são interdependente entre si, para Lourenço e Freitas(2012), pois a medida que os valores impactam as crenças, as crenças também afetam os valores. Diante desta perspectiva, os fundadores das empresas possuem papel fundamental.

Para Schein(1995), por exemplo, os fundadores das organizações possuem papel fundamental no processo de molde dos padrões comportamentais da empresa pelos próximos anos, porque os comportamentos que não passam pelo crivo dos fundadores, tendem a ser eliminados. Gonçalves e Medeiros (2011) possuem as mesmas perspectivas que Schein(1995), destacando o valor do líder como a pessoa mais responsável pelas tomadas de decisões na organização. Os aspectos intangíveis da empresa

Diversos pesquisadores investigaram os “valores, pressupostos básicos, mitos, heróis, ritos, práticas e políticas administrativas e projetos de mudança.”(BARBOSA, 1996, p.8). Freitas(1991), exalta a importância da mitologia do herói, que valoriza o individualismo, períodos de lutas constante e de vitória.

O período inicial de abertura das empresas, de acordo com Fleury (1987), o valor subjacente á maioria dos depoimentos, nas pesquisas de Fleury, é a “coragem”. O mito do herói empreendedor surge nestes atos de coragem, gerando um modelo de comportamento para os demais líderes e trabalhadores. Já nas empresas estatais, como líderes fundadores não foram os criadores, a mitologia se desenvolve ao longo dos anos, porque como os líderes das empresas estatais são empregados da própria empresa. Porém, ao praticar o ato “heroico” de gerir a organização, estes líderes evidenciam a coragem individual e o a responsabilidade com a organização.

Existem valores subjacentes à construção do sistema simbólico, mesmo que sejam expostos de forma implícita. Os líderes pesquisados por Fleury(1987), revelaram uma grande dose de coragem, riscos de repressão e demissão. “Tudo isso em nome do coletivo”.

As pesquisas de Fleury (1987), apontaram que constantemente a idéia de família apareceu no vocabulário dos funcionários. "A empresa antigamente era como uma grande família" (FLEURY, 1987, p16). Para Fleury, a imagem da “grande família” é muito utilizada pelas empresas com a finalidade de reforçar o clima de

camaradagem e comprometimento. Ao desenvolver a “cultura da família”, as organizações fazem com que os indivíduos não pensem na organização como somente um meio de ganhar dinheiro, *homo economicus*. A ideia de solidariedade, afetividade e cooperação representam a família, desde as manifestações artísticas até os discursos políticos. Além disso, a família também representa a dominação-submissão. Através da observação da família, na perspectiva histórica, percebe-se relações autoritárias que se articulam simultaneamente com as formas de autoritarismo social. (FLEURY, 1987, p.16)

A liberdade, segundo Cerqueira(1994), é o maior valor vigente na sociedade atual. E o desrespeito a este valor ocasionou as principais mudanças econômicas e sociais no século passado. A ideia de liberdade está fortemente atrelada aos valores capitalistas e individualistas, que estão norteiam muitas decisões na contemporaneidade.

3.2 BEM-ESTAR E MAL-ESTAR NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo Ryan e Deci (2001), o Bem-Estar nas organizações pode ser tratado com duas perspectivas diferentes, o Bem-Estar Subjetivo e o Bem-Estar Psicológico. O Bem-Estar Subjetivo, que utiliza uma abordagem filosófica hedonista para abordar o prazer, que também possui duas divisões psicológicas: a esfera afetiva, que são as condições emocionais, e a esfera cognitiva, que trata, principalmente, a satisfação no trabalho. A outra perspectiva é o Bem-Estar Psicológico, baseia-se na ideia de *eudaimonia*, plenitude das capacidades humana sobre o Bem-Estar no trabalho é constituído por três componentes: A satisfação no trabalho, que é o prazer que as pessoas possuem ao trabalhar. Envolvimento com o trabalho, que é o quanto o desempenho no trabalho afeta as pessoas. Comprometimento organizacional afetivo, o quanto o indivíduo se identifica com a organização.

O sofrimento no trabalho incide sob diferentes dimensões: A dimensão do corpo, que são as lesões, excessivas cargas de trabalho e agressões físicas sofridas. O psiquismo, que inclui *stress*, *burnout* ou qualquer outro tipo de transtorno mental. Do relacionamento entre os indivíduos, como a alta competição ou enfraquecimento das relações afetivas. A dimensão moral, que inclui fatores como assédio, exclusão e dominação de classes. E por último, do ponto de vista do

próprio trabalho, como a perda do significado ou da função psicológica do trabalho; ausência de atividade.

3.3 CULTURA ORGANIZACIONAL BRASILEIRA

Chu e Wood (2008) Apresentaram seis traços centrais das culturas organizacional Brasileira. O primeiro é o “jeitinho”, que segundo (Barbosa, 1992; DaMatta, 1991), é uma forma de realizar os objetivos pessoais a despeito de determinações legais contrárias. Pode ser tratado como uma postura de conformidade com o *Status quo* ou uma forma de sobrevivência ao difícil cotidiano brasileiro. Para Da Matta (1983), o Estado brasileiro sempre se impôs contra a população, submetendo o povo de forma restritiva e punitiva. Este comportamento também se reflete na cultura organizacional nacional.

Já a desigualdade de poder e hierarquia também é outro traço central da cultura apresentado, pois o país ainda apresenta traços coloniais de desigualdade. O autor destaca a expressão popular: “você sabe com quem está falando?”, revelando que muitas pessoas estão acima da lei. O outro traço é a flexibilidade “que permeia os comportamentos nas organizações no país traduz-se na capacidade de adaptação e criatividade das pessoas”(CHU, WOOD,2008, p.973).

A plasticidade, que caracterizou a colonização portuguesa no país: “pela ausência do orgulho de raça, por forte atração pelo sensual e pelo exótico e pelo gosto pela mistura racial.”(CHU, WOOD, 2008,p.973). O Personalismo, que é a defesa dos interesses pessoais em detrimentos do coletivo e o formalismo, que é a busca pela redução de risco e das incertezas. O autor apresenta também traços mais periféricos, como a ineficiência da gestão do tempo e o foco no curto no prazo. Para (Freitas, 1997; Prates e Barros, 1997), a cultura organizacional tende centralização do poder. Existindo uma combinação entre centralização do poder e paternalismo.

Segundo Berge (2010) as organizações são singulares como os indivíduos, e a padronização das estratégias de cultura organizacional é um dos fatores para uma alta insatisfação dentro da organização.

[...] resulta da teia de valores que vai se construindo e

reconstruindo pela interatividade entre os valores dos indivíduos que integram a organização. Os valores organizacionais constituem a abstração de que nos servimos para buscar compreender cada organização em sua singularidade. [...] a singularidade organizacional não é atingida e percebida por práticas tradicionais de planejamento estratégico, modelagem organizacional, logística, marketing e outras. Rupturas se fazem necessárias nas práticas de gestão, a fim de tornar as organizações mais eficientes, eficazes e efetivas (FERREIRA et al., 2005, p. 30)

No que tange o setor público, Berge (2010) destaca, de forma generalista, os traços culturais deste tipo de organização: Ênfase nas relações pessoais e de grupos, a reduzida suscetibilidade do ambiente a turbulências, a constância no ritmo e dinâmica de trabalho, estabilidade, valorização seletiva dos padrões formais, corporativismo e condescendência.

Os desafios apresentados pelas empresas são coerentes com as questões culturais de dentro da organização. Miroshnick (2002) diz que o comportamento cultural reflete os objetivos da empresa e toda forma que esta lida com o ambiente exterior. Geertz (2011) trata o homem como um ser completamente dependente dos significados criados pelo próprio homem. Essa dependência mostra como a cultura organizacional impacta a perspectiva comportamental. Para este autor, existe uma relação intrínseca entre homem e cultura, sendo um dependente do outro.

Ao olhar para as dimensões simbólicas da ação social, é possível perceber os diversos atributos da prática social. Para Geertz (2011) a cultura organizacional é um reflexo do subsistema da cultura da sociedade como um todo.

Carbone (2000), ao analisar a cultura organizacional do setor público brasileiro apresentou os fatores culturais que dificultam a mudança (tabela 1) e os fatores culturais que alavancam a mudança (tabela 2) na cultura das empresas públicas do Brasil. Apesar do perfil dos funcionários públicos ser diferente do perfil dos funcionários privados, existem muitas características em comum, pois ambos fazem parte da cultura brasileira.

Fatores que dificultam a mudança

Fator	Origem	Objetivo	Decorrencia para a administração pública
Multocralismo	O processo de colonização e dominação, preocupado em consolidar o poder de um determinado grupo social, utilização do aparato de leis e regras como instrumento de defesa de status quo, antes que elemento de justiça e ordem social.	Controle pessoal das relações econômicas e sociais.	Excessivo controle de procedimentos, gerando uma administração engessada, complicada e desatenta das necessidades do país e do contribuinte.
Autoritarismo/centralização	O processo de colonização e dominação, que estabeleceu dupla função para a gestão pública: o controle das relações econômicas e sociais e a definição do modelo de produção vigente.	Submissão à estrutura social vigente.	Excessiva verticalização da estrutura hierárquica e centralização do processo decisório. Como consequência, há o fenômeno da socialização do autoritarismo (Carbone, 1997) organizacional no Brasil. Quem age autoritariamente culpa a estrutura.
Aversão aos empreendedores	A sociedade dividida e estratificada, onde o papel social de cada "cidadão" é sempre previamente definido.	Restrição ao surgimento e à ascensão de novas lideranças no meio produtivo.	Ausência de comportamento empreendedor para modificar e se apoiar ao modelo de produção vigente.
Paternalismo	Aparição de conflitos sociais e econômicos decorrentes do processo de centralização de riquezas.	Amenização de conflitos econômicos, gerando núcleos particulares de apoio político.	Alto controle da movimentação de pessoal e da distribuição de empregos, cargos e promoções, dentro da lógica dos interesses políticos dominantes. Surgimento dos "administradores de plantão" da máquina pública.
Levar vantagem	Estado histórico e tradicionalmente poderoso, opressor, normatizador, autoritário e determinante no cotidiano da cidadania.	Criação de mecanismos de inibição em relação ao poder formal estabelecido.	Permanente virgância em relação ao opressor, tirando vantagem da coisinha pública. Desconsideração do bem comum (tudo o que não está legalizado e legal). Ética dubia, nepotismo, fruíologismo, apadrinhamento e intermediação generalizada de favores e serviços.
Reformismo	Disputas históricas de poder no interior da própria organização e de outros sistemas de poder dominantes.	Criação de clima favorável junto à opinião pública para a proteção de instituições que violam o exercício do poder, redefinição e recomposição dos pactos de lealdade. Desqualificação da gestão adversária patuista. Reconstrução a partir de valores e paradigmas maquiavélicos.	Desconsideração dos avanços conquistados, descontinuidade administrativa, perda de tecnologia e desconfiança generalizada. Corporativismo como obstáculo à mudança e mecanismo de proteção à burocracia.

Fatores que alavancam a mudança

Fator	Origem	Objetivo	Decorrencia para a administração pública
Flexibilidade/mobilidade/mutabilidade/alta criatividade	Necessidade de adaptação a um cenário econômico, político e social permanentemente adverso.	Sobrevivência.	Facilidade de conviver num cenário de permanente mudança e ambiguidade nas relações sociais. "Jeitinho" extraordinário para solucionar problemas complexos e de difícil encaminhamento.
Boa convivência intercultural	Formação multirracial da sociedade brasileira.	Harmonização das diferenças culturais e raciais.	Facilidade para gerenciar grupos raciais e étnicos. Boas perspectivas de convivência num cenário globalizado. Diversidade potencializadora de saídas inusitadas.
Alegria/simpatia/festividade	As dificuldades estruturais de uma sociedade economicamente polarizada, historicamente enfrentadas a partir de uma postura de vida positiva, alegre, cheia de bom humor e de muitos amigos.	Busca permanente de descontração, harmonização, confraternização e compartilhamento.	Relacionamento e sistemas de apoio informais, baseados na afinidade e complementaridade. Desenvolvimento de lideranças e grupos informais, tecendo redes de influência. Clima de trabalho cooperativo, alegre, criativo e favorável.

Fonte: Carbone (2000)

3.4 ENDOMARKETING

A fim de aumentar o comprometimento dos funcionários com os interesses das empresas, o endomarketing surge com uma base teórica de diferentes áreas do conhecimento. Propõem a utilização das estratégias de marketing dentro da

empresa, focando no trato dos funcionários como clientes da organização, apesar de continuar subordinado (INKOTTE, 2000,p.72).

Segundo Cerqueira(1994), existem duas maneiras dos indivíduos lidarem com os estímulos recebidos. A primeira é a reativa negativa, que ocorre quando a pessoa concorda com os estímulos emitidos, porém adere apenas superficialmente aos estímulos apresentados. A outra forma apresentada é a reativa positiva, que a pessoa se compromete com as idéias e com as ordens percebidas. Neste caso, existe uma predisposição psicológica para agir de acordo com os interesses da outra pessoa.

Brum (1994), ao estudar o endomarketing das organizações, afirma que a falta de motivação nas empresas é algo normal, mas caso ocorra recorrentemente, existem algumas causas para esta motivação. Ela detalha estas causas:Salário inadequado, falta de informação sobre a empresa e seus processos, desconhecimento quanto à própria performance no trabalho, desapontamento pela perda de uma promoção, inexistência de condições necessárias para a execução de determinada tarefa, acúmulo de tarefas, aumento do número de tarefas.

Kaplan e Norton (1997) definiram *Balanced Scorecard*, que é uma forma de mensurar o quanto o desempenho das organizações está em consonância com a missão, visão e valores estabelecidos pela empresa. Entre seus critérios, “pessoas” é um deles, pois é muito provável que a qualidade de vida no trabalho impacte o desempenho no trabalho.

4.0 RELAÇÕES DE PODER NAS ORGANIZAÇÕES

Para Freitas (2001) assédio é um esforço repetitivo de uma pessoa tentando desqualificar outra. Apesar de ser atividade extremamente comum ao longo da história, apenas em 1996 os primeiros estudos sobre o assunto surgiram. Leymann (1998) identificou um tipo de comportamento, que é o “psicoterror”.

Freitas (2001) estruturou seu estudo em três partes: Assédio moral, assédio sexual e práticas perversas nas organizações. O assédio moral surge nas empresas através do encontro entre a inveja do poder e a perversidade. Aparece geralmente de forma insignificante nas organizações e agrava-se diante das pessoas envolvidas, que não denunciaram o ocorrido. Freitas afirma que existem três situações: “um colega é agredido por outro colega”; “um superior é agredido pelo(s) subordinado(s)”; “um subordinado é agredido por um superior”. Para Hirigoyen, 2014, existem fatores internos e externos para que fazem com que alguém assedie outra pessoa. As características intrínsecas dos indivíduos e fatores externos, como a alta competitividade do mercado, que incentiva o conflito entre os integrantes da empresa.

Com a maior participação das mulheres no mercado de trabalho e a manutenção dos homens nos cargos de poder aumentaram as exposições ao risco. Mas o assédio sexual também não é algo novo ou que se limite apenas ao Brasil (FREITAS, 2001, p.13).

Diante da possibilidade de desemprego, muitas vítimas se submetem ao opressor. Mas existem medidas perversas adotadas pelo agressor que impedem a vítima de agir. Tais como, a recusa da comunicação direta, mantendo o abuso apenas por atitudes e não explicitando o ataque. “É uma maneira de dizer sem usar palavras, e como nada foi dito, não pode ser repreendido” (Freitas, 2001, p.12).

A desqualificação é outra forma de sutil de agressão, que é praticada de maneira não verbal e impossibilita a vítima de se proteger.

“A própria vítima tem, às vezes, dúvidas sobre a sua

percepção, fica a se perguntar se compreendeu bem, se está exagerando, se está sendo muito sensível ou paranóica. Muitas vezes, a desqualificação vem na forma de não olhar o outro, não cumprimenta-lo, falar da pessoa como se se referisse a um objeto, trocar de nome, dizer para uma terceira pessoa na frente da vítima: como você vê, é preciso alguém ser muito medíocre ou idiota para fazer algo assim ou usar roupas assim... As críticas são dissimuladas em brincadeiras, piadas, troças, zombarias, sarcasmos. A linguagem é pervertida. Se a vítima responde, pode ouvir uma réplica: tudo não passa de brincadeira, ninguém jamais morreu por causa de uma brincadeira.” (FREITAS, 2001, p.12).

A desqualificação é outra forma de sutil de agressão, que é praticada de maneira não verbal e impossibilita a vítima de se proteger.

Desacreditar a vítima, fazendo-a perder a confiança em si. Ao gerar o esgotamento e depressão da vítima, o assédio acaba sendo justificado como: “isto não me surpreende, sempre soube que essa pessoa era louca.” O constrangimento também é muitas vezes utilizado pelo agressor através da delegação de tarefas inúteis ou solicitar objetivos que dificilmente podem ser atingidos.

Para Hirigoyen (2002) as consequências do assédio moral causam a degradação do trabalhador, pode acarretar em doenças psíquicas e físicas, inferindo nas relações sociais, familiares e profissionais da vítima. Mas os danos não se limitam apenas a vítima, pois organizações ficam com a imagem negativa no mercado consumidor e no mercado de trabalho, afastando a entrada de novos integrantes.

O assédio moral atenta contra dignidade psíquica do ser humano. Já o assédio sexual, difere-se do assédio moral por atentar contra a liberdade sexual dos indivíduos. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), definiu as características do assédio sexual: Quando é uma condição clara para a manutenção no emprego, impactar na promoção ou manutenção do emprego, influir na carreira do assediado, impactar o desempenho profissional, através da humilhação, insultos e intimidação.

Segundo Leymann (1996), o assédio apresenta uma série de consequências trágicas para a vítima, tais como: privação dos direitos básicos, doenças, aposentadoria precoce e suicídio. Já para as organizações, estas práticas reduzem a produtividade da organização, dado que existe uma forte relação entre satisfação e produção.

Com a inclusão da mulher no mercado de trabalho, provocaram uma mudança nos costumes das organizações. Segundo Freitas(2001), quanto mais bem sucedida a mulher era no trabalho, mais era mal-vista pela sociedade. Para Freitas, apesar do assédio sexual ser comum em diferentes sociedades, a cultura brasileira possui um agravante de identificação, que é o fator cultura. As referências eróticas da nossa linguagem, nossa musicalidade verbal e conversas maliciosas. Nos Estados Unidos, que é o vanguardista em adotar políticas “politicamente corretas”, o conceito de assédio sexual é bem mais amplo no Brasil.

Para avaliar as características culturais das organizações, utiliza-se o Instrumento de Avaliação da Cultura Organizacional (OCAI). Este modelo foi desenvolvido por Cameron e Quinn (1999) e é usado com a finalidade de realizar diagnósticos e orientações sobre o processo de mudança organizacional. Este modelo é importante para definir as dimensões características que dominam, a liderança organizacional, a forma de gerir os empregados e as estratégias.

Conforme Cameron e Quinn(2006), diversos autores exaltam a importância do Modelo de Valores Competitivos (CVF), que se baseia no foco interno, foco externo, estabilidade e flexibilidade da organização.

Ao associar os tipos de premissas, surgem os tipos de organizações. De acordo com Cameron e Quinn (2006), existem quatro tipos de culturas organizacionais: Hierarquia, Mercado, Clã e Adhocracia.

A cultura hierárquica prioriza o controle do ambiente interno, integração e estabilidade. Neste modelo, a os cargos são claramente definidos e as regras de tomada de decisão possuem padrões.

Ao contrário da cultura Hierárquica, a cultura de Mercado caracteriza-se pelo foco no ambiente. Estas empresas buscam se destacar no mercado e para isso, possuem o foco nos objetivos, alta competitividade e forte preocupação com a eficiência e a eficácia.

Já a cultura clã, tem o foco na integração do ambiente interno. Estas empresas estão preocupadas com as questões internas, como por exemplo, os trabalhos em equipe, nível de envolvimento com o funcionário e o senso de pertencimento.

Por fim, a cultura adhocrática tem o foco na inovação e no ambiente externo. São organizações com alto investimento em pesquisa e desenvolvimento e características individualista, empreendedoras e flexíveis.

No contexto organizacional, uma variável extremamente importante é o nível de satisfação dos funcionários. Segundo Siqueira (2008), a satisfação está atrelada ao vínculo afetivo da pessoa com o trabalho. As experiências pessoais dos indivíduos e suas expectativas decorrem no nível de felicidade que as pessoas possuem com o trabalho. Experiências negativas impactam negativamente a satisfação com o trabalho e, conseqüentemente, geram infelicidade.

5.0 METODOLOGIA

A fim de identificar como a cultura organizacional influencia os estudantes de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro, o presente capítulo retrata a metodologia do estudo.

5.1 TIPO DE PESQUISA

O presente estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica descritiva, mas que se vale de dados informacionais para validar seus esforços. Para Gil(2008) a pesquisa exploratória pode oferecer maior familiaridade com o objeto da pesquisa em questão. Este procedimento metodológico associado à aplicação de um questionário/ *survey* pode gerar dados significativos para ampliação do estudo em questão.

Segundo Minayo e Sanches (1993), este tipo de procedimento atua sobre a realidade e traz à luz informações mensuráveis, como dados e indicadores. Em complemento, o levantamento do tipo *survey* expõem as características da população, estabelecendo correlação entre as variáveis (VERGARA, 2000, p.47). Ainda Vergara (2000) salienta que o *survey* "Não têm o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação". Corroborando com este pressuposto, Forza (2002) também aponta que a *survey* é uma forma de coleta de dados feita sobre pessoas ou áreas particulares. Contudo, faz-se necessário mencionar que tal recurso é um recorte do público alvo considerando o universo existente. De acordo com Phillips e Burbules (2000), a verdade absoluta é inacessível assim, os resultados encontrados nestas pesquisas traduzem partes de um todo.

Seguindo esta trilha, Manzato e Santos (2012, p.4) descrevem que "A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los." Isto porque seu intuito é descobrir com a maior precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre; sua relação e conexão com outros, assim como sua natureza e características. Ainda Manzato e Santos(2012), revelam que a pesquisa descritiva é um estudo das descrições das características que visam perceber as representações sociais e perfil dos indivíduos.

Em razão destas características, este tipo de pesquisa mostrou-se como um

processo metodológico capaz de responder as expectativas deste estudo.

5.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

O levantamento da população foi delimitado levando em conta a proximidade do pesquisador com instituição – UFRJ uma vez que atualmente faz parte do quadro de estudantes do Curso de Administração. Dado por esta proximidade, a aplicação do survey tornou-se mais acessível. Ao todo, contribuíram com respostas no questionário 100 estudantes. A amostragem adotada é a não-probabilística, devido a impossibilidade de obter as amostras probabilísticas uma vez que para cobrir o universo total dos estudantes extrapolaria o cronograma programado para a realização deste estudo.

5.3 INSTRUMENTO

Com o objetivo de verificar como a cultura organizacional influencia os estudantes de administração da UFRJ, aplicou-se um questionário fechado de perguntas múltiplas e de autoria própria, que está disponível em anexo.

Para Mattar(1990), adotar questões de múltipla escolha apresentam como vantagem a facilidade na aplicação, na resposta e na análise dos dados. Além disso, minimizam a possibilidade de erro. Porém, exige que o pesquisador seja extremamente cauteloso na preparação das perguntas, porque os respondentes podem sofrer influência das opções apresentadas e sofrer com vieses.

Babbie(1990) apresentou uma sequência lógica que deve ser seguida para a elaboração de um questionário. O primeiro passo é planejar o que será mencionado, evidenciando assim os objetivos da empresa, definindo o assunto da pesquisa no questionário, obtendo informações adicionais através da pesquisa bibliográfica e definindo o que será perguntado sobre a pesquisa. Em seguida, formular o questionário, definindo o conteúdo de pesquisa e de cada pergunta e definindo o formato das perguntas.

Depois, definir o texto das perguntas, determinando como as questões serão escritas e avaliar a compreensão das questões. Nesta etapa, é importante buscar a minimização dos vieses. Depois da feitura do questionário, é importante realizar teste com uma pequena amostra. E por fim, caso tenha identificado algum erro

durante o teste, o pesquisador deve corrigir os problemas e realizar um pré-teste.

As respostas foram coletadas pessoalmente nas salas de aulas e, em seguida, transcritas para a ferramenta de análise da empresa *International Business Machines-IBM* através do software *Statistical Package for the Social Sciences* - SPSS, ferramenta de análise dos dados.

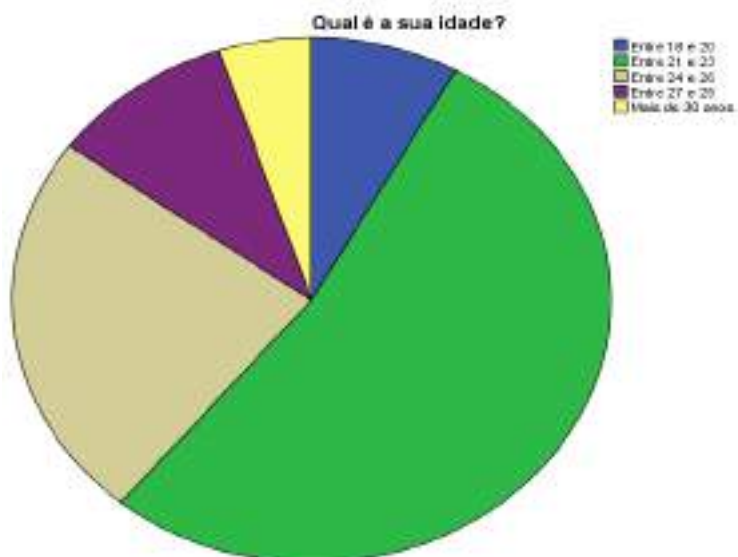
6.0 RESULTADOS

A amostra foi constituída de 100 respondentes, sendo que 45% eram mulheres e 55% eram homens. A faixa etária que prevaleceu, com 53%, corresponde aos universitários entre 21 e 23 anos.

Pode-se observar também que 77% dos estudantes estão na faixa etária entre 21 e 26 anos. O quadro 1 e o gráfico 1 abaixo apresentam a distribuição dos respondentes por idade.

Qual é a sua idade?					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Entre 18 e 20	8	8,0	8,0	8,0
	Entre 21 e 23	53	53,0	53,0	61,0
	Entre 24 e 26	24	24,0	24,0	85,0
	Entre 27 e 29	10	10,0	10,0	95,0
	Mais de 30 anos	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



Fonte: Elaboração Própria

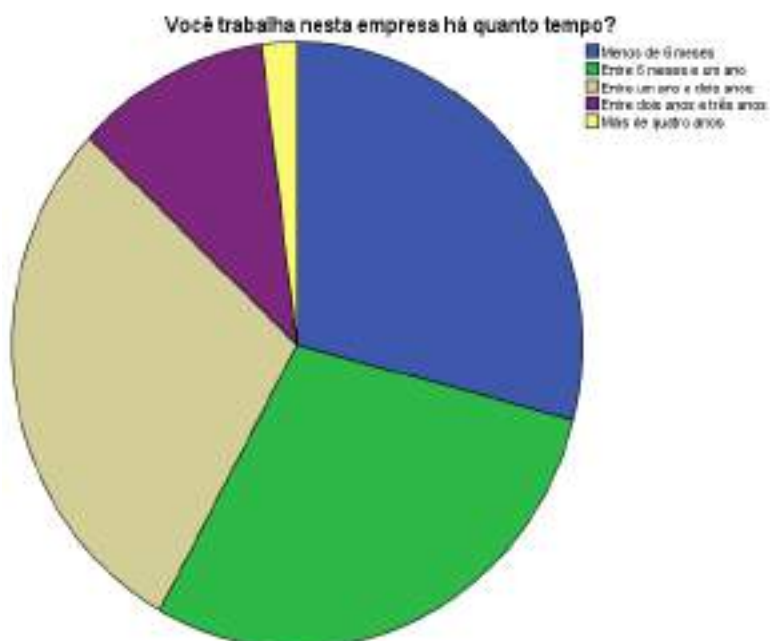
Ao observar os resultados do tempo de trabalho dos entrevistados na

empresa atual, percebe-se que os estudantes que trabalham há menos de seis meses correspondem a 29% do total, 29% trabalham nesta empresa entre seis meses e um ano e 29% trabalham nesta organização entre um ano e dois anos. Portanto, a distribuição das amostras destas três variáveis está muito equilibrada. O desvio padrão encontrado é de 1,124.

A seguir, o quadro 2 e o gráfico 2 representam a distribuição do tempo que os estudantes trabalham na empresa.

Você trabalha nesta empresa há quanto tempo?					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Menos de 6 meses	29	29,0	29,0	29,0
	Entre 6 meses e um ano	29	29,0	29,0	58,0
	Entre um ano e dois anos	29	29,0	29,0	87,0
	Entre dois anos e três anos	11	11,0	11,0	98,0
	Mais de quatro anos	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



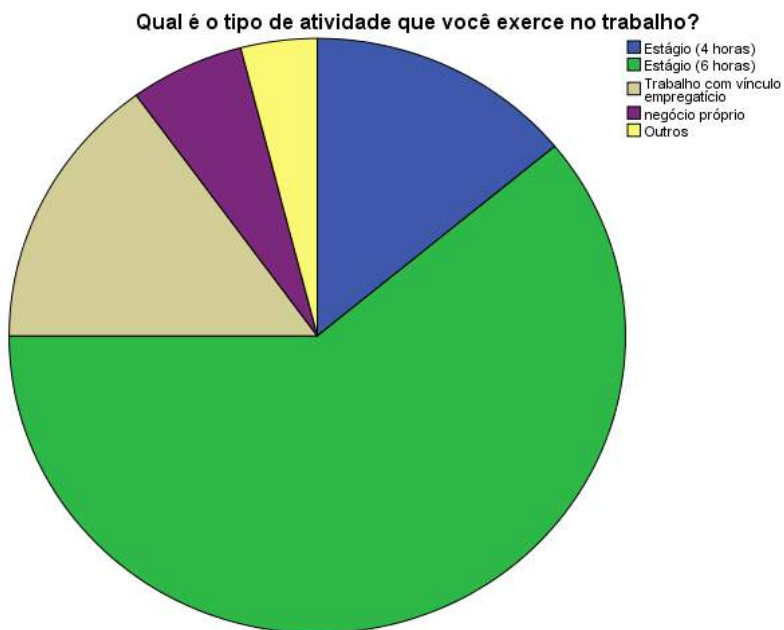
Fonte: Elaboração Própria

Sobre a atividade profissional do entrevistado, como esperado, 75% estão

estagiando, sendo 14% quatro horas e 61% seis horas. Abaixo, o quadro 3 e o gráfico 3 apontam os dados sobre as atividades que os entrevistados exercem no trabalho.

Qual é o tipo de atividade que você exerce no trabalho?					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Estágio (4 horas)	14	14,0	14,0	14,0
	Estágio (6 horas)	61	61,0	61,0	75,0
	Trabalho com vínculo empregatício	15	15,0	15,0	90,0
	Negócio próprio	6	6,0	6,0	96,0
	Outros	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



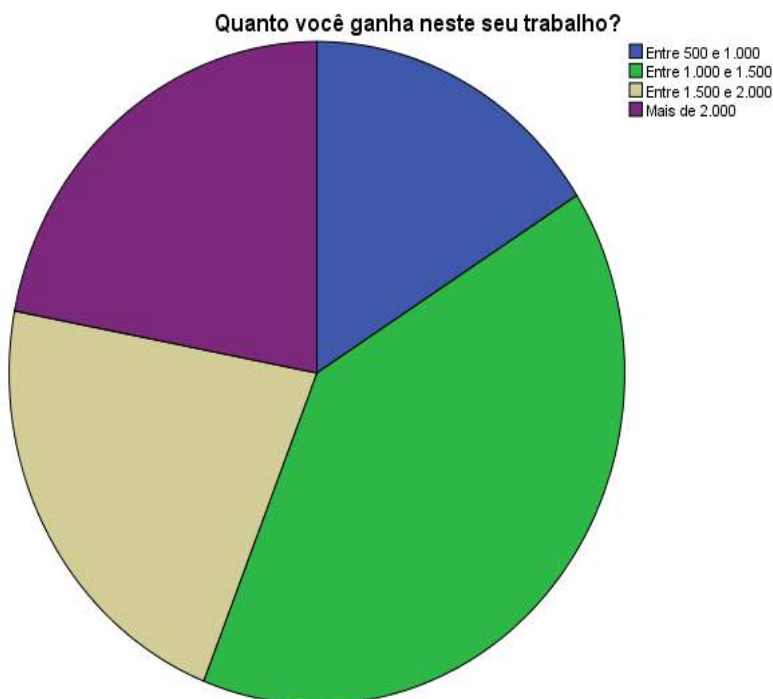
Fonte: Elaboração Própria

Quanto ao salário, 40% dos entrevistados recebem entre 1.000,00 e 1.500,00 e apenas 16% recebem menos de 1.000,00. O quadro 4 e o gráfico 4, abaixo, expõem a distribuição do salário entre os estudantes.

Quanto você ganha neste seu trabalho?

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido Entre 500 e 1.000	16	16,0	16,0	16,0
Entre 1.000 e 1.500	40	40,0	40,0	56,0
Entre 1.500 e 2.000	22	22,0	22,0	78,0
Mais de 2.000	22	22,0	22,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



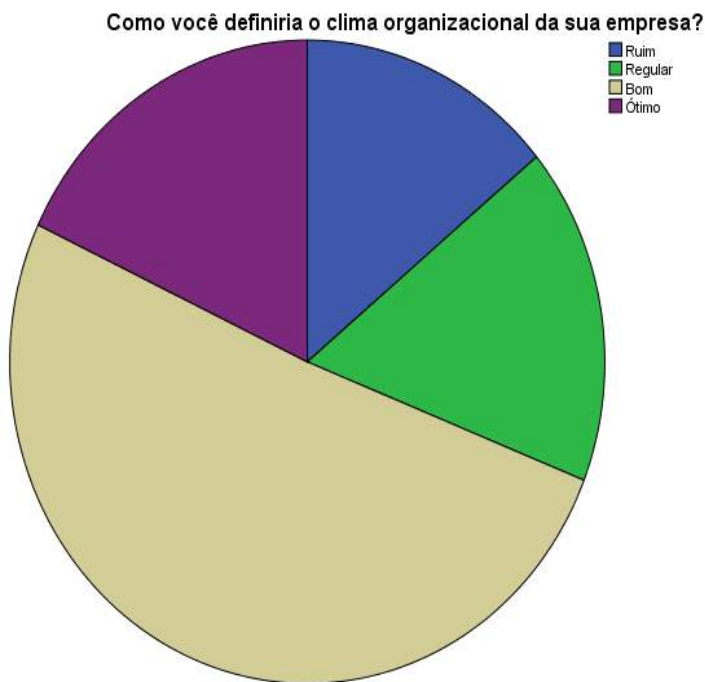
Fonte: Elaboração Própria

No que tange ao clima organizacional da empresa, aproximadamente a metade dos entrevistados consideram o clima organizacional “bom” e a minoria, 14%, afirmam trabalhar em um ambiente organizacional “ruim”. As 18 pessoas que afirmaram a cultura organizacional ser “ótima”, também informaram que se identificam com a missão visão e valores da empresa. Abaixo, o quadro 5 e o gráfico 5a apresentam a classificação do clima organizacional.

Como você definiria o clima organizacional da sua empresa?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ruim	14	14,0	14,0	14,0
	Regular	17	17,0	17,0	31,0
	Bom	51	51,0	51,0	82,0
	Ótimo	18	18,0	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



Fonte: Elaboração Própria

No que se refere ao nível de satisfação dos entrevistados com os outros integrantes da equipe, verifica-se um resultado muito positivo, pois mais da metade dos universitários da amostra consideram que possuem um “bom” relacionamento com a equipe e 37% classificam como “ótimo”. Nenhum integrante da amostra marcou a opção “Não trabalho em equipe”. Abaixo, o quadro 6 e gráfico 6 representam este relacionamento.

Como é o seu relacionamento com os outros integrantes da sua empresa?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ruim	2	2,0	2,0	2,0
	Regular	9	9,0	9,0	11,0
	Bom	52	52,0	52,0	63,0
	Ótimo	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



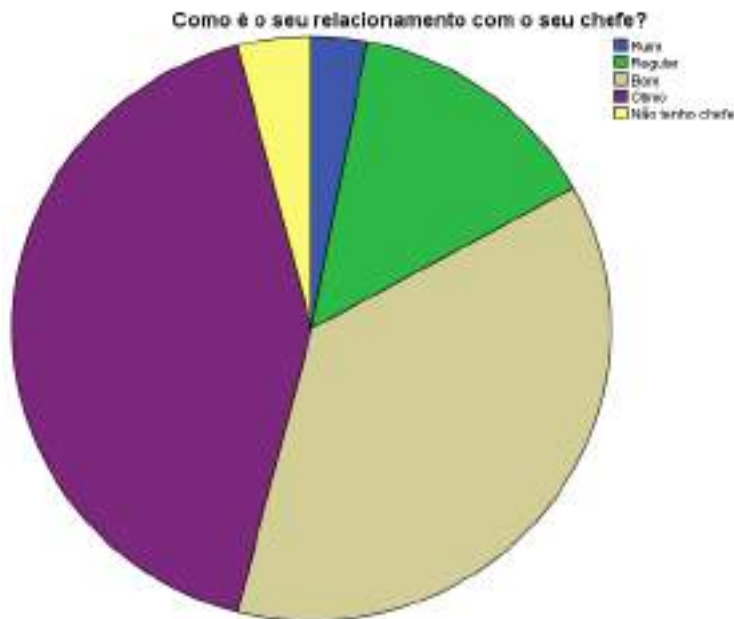
Fonte: Elaboração Própria

Assim como o resultado do clima organizacional do respondente, o resultado do relacionamento estudantes com o chefe também foi muito positivo. Cerca de 78% das pessoas responderam que possuem um “bom” ou “ótimo” relacionamento com o chefe e apenas 3% possuem um relacionamento “ruim”. A seguir, o quadro7 e gráfico 7 apresentam o nível de satisfação do relacionamento dos entrevistados com o chefe.

Como é o seu relacionamento com o seu chefe?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ruim	3	3,0	3,0	3,0
	Regular	14	14,0	14,0	17,0
	Bom	37	37,0	37,0	54,0
	Ótimo	42	42,0	42,0	96,0
	Não tenho chefe	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



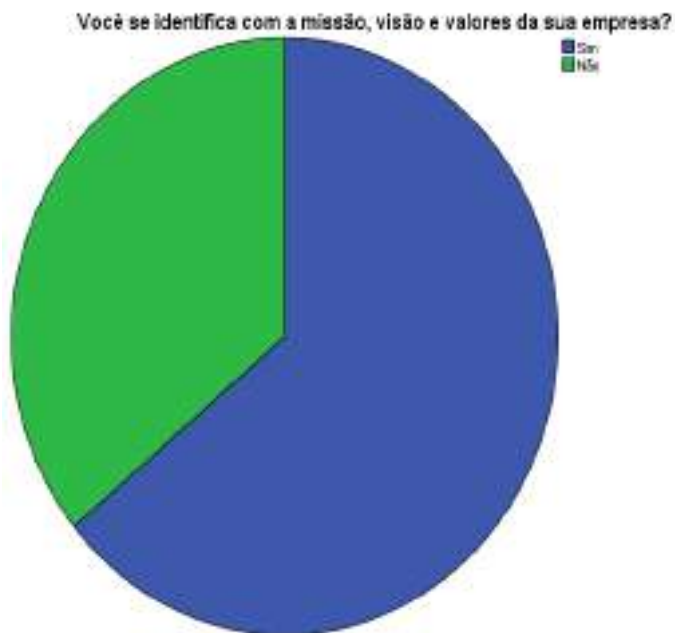
Fonte: Elaboração Própria

No que tange a identificação dos entrevistados com a missão, visão e valores da empresa, 64% informaram que se identificam e 36% informaram que não se identificam. Uma limitação desta pergunta foi que só existiam as opções “sim” e “não” para os respondentes. Porém, algumas pessoas informaram não saber qual é a missão, visão ou os valores da empresa. Então, devido a falta de informação destes indivíduos sobre a empresa que trabalham, orientou-se a marcar “não”. Abaixo, o quadro 8 e o gráfico 8 apresentam o quanto as pessoas respondentes se identificam com a visão, missão e valores.

Você se identifica com a missão, visão e valores da sua empresa?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	64	64,0	64,0	64,0
	Não	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



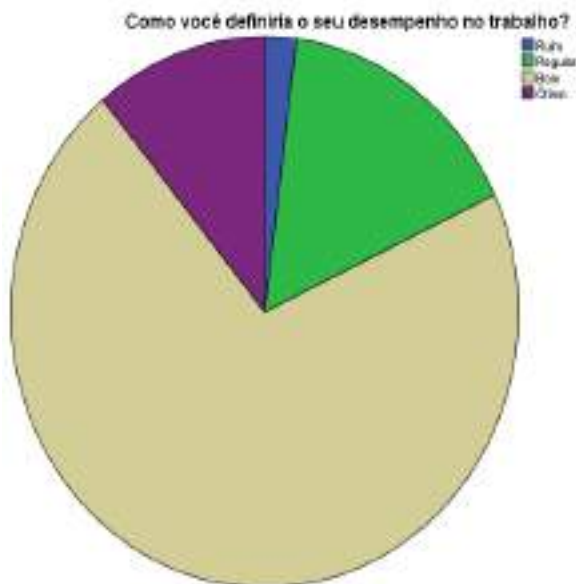
Fonte: Elaboração Própria

É importante salientar que a auto-avaliação não necessariamente reflete o verdadeiro desempenho do respondente. Diante disso, 71% dos indivíduos responderam que possuem um bom desempenho e apenas 2% afirmam não trabalhar bem. O quadro 9 e o gráfico 9 dizem respeito a auto-avaliação da amostra.

Como você definiria o seu desempenho no trabalho?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ruim	2	2,0	2,0	2,0
	Regular	16	16,0	16,0	18,0
	Bom	71	71,0	71,0	89,0
	Ótimo	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



Fonte: Elaboração Própria

63% afirmaram não ter presenciado assédio no trabalho atual. Muitos respondentes afirmaram já ter presenciado algum tipo de assédio em outros ambientes de trabalho. Além disso, fator 58% das pessoas trabalham na empresa atual há menos de um ano, ou seja, ainda tiveram pouca vivência na organização. Dos 55 homens que responderam o questionário, 16 afirmaram ter presenciado assédio e 39 afirmaram que não, ou seja, 29% dos homens entrevistados já presenciaram e 70% nunca presenciaram este tipo de comportamento. Já as mulheres, das 45% respondentes, 21 afirmaram que sim e 24 afirmaram que não, em termos percentuais, aproximadamente 46% já presenciaram e 54% não presenciaram. Percebe-se uma grande diferença entre as mulheres e os homens, neste quesito.

A seguir, o quadro 10 e o gráfico 10 apresentam a distribuição das respostas sobre esta pergunta.

Você já presenciou algum tipo de assédio no trabalho?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	37	37,0	37,0	37,0
	Não	63	63,0	63,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria



Fonte: Elaboração Própria

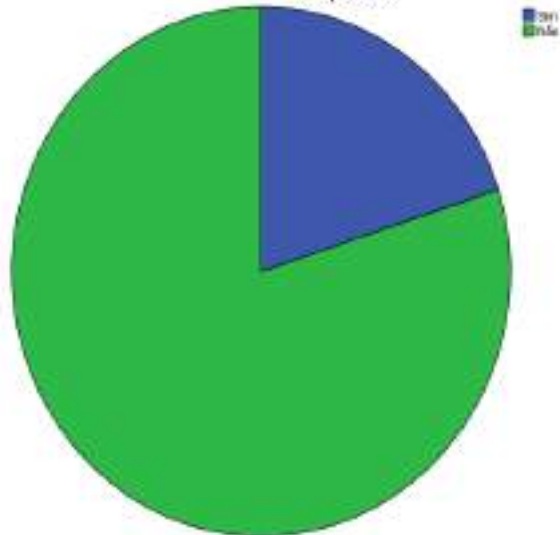
Ao responder sobre já ter sofrido algum tipo de assédio ou prática perversa na empresa atual, 20% dos respondentes afirmaram que sim. Ao cruzar os dados de quem sofreu assédio ou prática perversa com o sexo, nota-se que 14,5% dos homens afirmaram já ter sofrido e 26,6% das mulheres declararam que sim. Novamente, existe uma predominância de mulheres que sofreram assédio ou prática perversa. A seguir, quadro 11 e o gráfico 11 apresentam os dados das respostas.

Você já sofreu algum tipo de assédio moral, sexual ou prática perversa nesta empresa?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Sim	20	20,0	20,0	20,0
	Não	80	80,0	80,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fonte: Elaboração Própria

Você já sofreu algum tipo de assédio moral, sexual ou prática perversa nesta empresa?



Fonte: Elaboração Própria

Ao realizar a tabulação cruzada, entre o tempo de trabalho e quem já sofreu assédio ou prática perversa, não foi possível identificar relação o aumento do tempo de trabalho na empresa e o sofrimento de tais práticas. O quadro 12, abaixo, demonstra que 50% das pessoas que sofreram assédio ou prática perversa, estão na empresa entre seis meses e um ano.

Você trabalha nesta empresa há quanto tempo? /Você já sofreu algum tipo de assédio moral, sexual ou prática perversa nesta empresa?

Contagem

		Você já sofreu algum tipo de assédio moral, sexual ou prática perversa nesta empresa?		Total
		Sim	Não	
Você trabalha nesta empresa há quanto tempo?	Menos de 6 meses	2	27	29
	Entre 6 meses e um ano	10	19	29
	Entre um ano e dois anos	2	27	29
	Entre dois anos e três anos	4	7	11
	Mais de quatro anos	2	0	2
Total		20	80	100

Fonte: Elaboração Própria

De acordo com o cruzamento de dados entre a qualificação do clima organizacional da empresa e a identificação com a missão, visão e valores da organização, nota-se que todas as pessoas que classificaram o clima organizacional como “ótimo” se identificam com a missão, visão e valores da empresa. Com relação as pessoas que classificaram o clima como “ruim”, 64,28% não se identificam ou não sabem qual é a missão, visão ou valores da empresa.

Então, é importante que ao realizar o recrutamento de novos funcionários, a empresa busque profissionais que correspondam ao perfil da empresa cultural da empresa, deixando claro sua missão e visão e valores. O quadro 13, abaixo, apresenta a tabulação cruzada destas duas informações.

Como você definiria o clima organizacional da sua empresa? / Você se identifica com a missão, visão e valores da sua empresa?

Contagem

		Você se identifica com a missão, visão e valores da sua empresa?		Total
		Sim	Não	
Como você definiria o clima organizacional da sua empresa?	Ruim	5	9	14
	Regular	8	9	17
	Bom	33	18	51
	Ótimo	18	0	18
Total		64	36	100

Fonte: Elaboração Própria

Quanto ao desempenho no trabalho, as duas únicas pessoas que declararam apresentar uma performance “ruim”, também afirmaram ter sofrido e presenciado assédio ou prática perversa na empresa que trabalham. E as onze pessoas que afirmaram apresentar um desempenho “ótimo”, apenas uma sofreu assédio ou prática perversa. Estas duas únicas pessoas que afirmaram apresentar um desempenho “ruim” ganham salário entre 500,00 e 1000,00.

Através do quadro 14, abaixo, é possível perceber identificação entre o bom relacionamento com o chefe e o bom relacionamento com os outros integrantes da equipe.

Como é o seu relacionamento com os outros integrantes da sua empresa? / Como é o seu relacionamento com o seu chefe?

Contagem

		Como é o seu relacionamento com o seu chefe?					Total
		Ruim	Regular	Bom	Ótimo	Não tenho chefe	
Como é o seu relacionamento com os outros integrantes da sua empresa?	Ruim	1	1	0	0	0	2
	Regular	0	1	7	1	0	9
	Bom	1	11	24	14	2	52
	Ótimo	1	1	6	27	2	37
Total		3	14	37	42	4	100

Fonte: Elaboração Própria

Ao cruzar os dados entre quem já sofreu assédio ou prática perversa com o nível de satisfação com o clima organizacional, percebe-se que 40% das pessoas que sofreram com tais práticas, afirmam trabalhar em um ambiente organizacional ruim. A seguir, o quadro 15 apresenta o cruzamento destas duas informações.

Você já sofreu algum tipo de assédio moral, sexual ou prática perversa nesta empresa? / Como você definiria o clima organizacional da sua empresa?

Contagem

		Como você definiria o clima organizacional da sua empresa?				Total
		Ruim	Regular	Bom	Ótimo	
Você já sofreu algum tipo de assédio moral, sexual ou prática perversa nesta empresa?	Sim	8	5	5	2	20
	Não	6	12	46	16	80
Total		14	17	51	18	100

Fonte: Elaboração Própria

6.0 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi verificar como os estudantes de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro percebem a cultura organizacional que trabalham. Estes fatores culturais foram identificados através da verificação do nível de satisfação dos alunos que trabalham com os outros integrantes da equipe, com o chefe, através do clima organizacional e etc.

Notou-se que, 67% dos entrevistados consideram o clima organizacional da empresa “bom” ou “ótimo” e 89% afirmam ter um relacionamento “bom” ou “ótimo” com os outros integrantes da equipe. Quanto ao chefe, 79% dizem ter um “bom” ou “ótimo” relacionamento e 64% se identificam com a missão, visão e valores da organização. No que se refere ao desempenho, 82% acreditam ser “bom” ou “ótimo”.

Percebeu-se então que o Bem-Estar no trabalho fundamenta-se na satisfação com o ambiente laboral, no envolvimento com as atividades realizadas e no quanto o indivíduo se identifica com a empresa. Então, a partir dos dados obtidos, pode-se concluir que a maior parte dos estudantes respondentes apresentam Bem-Estar no trabalho. A alta satisfação dos respondentes com o chefe também reflete o sucesso organizacional, dado que as decisões tomadas pela empresa refletem os valores do líder. Além disso, o alto contentamento com a cultura organizacional e com os chefes fazem sentido, porque a liderança pode interferir na dinâmica cultural da organização da empresa.

Percebe-se que grande parte dos alunos estão satisfeitos com a cultura organizacional da empresa que trabalham, porém 37% afirmam já ter presenciado algum tipo de assédio ou prática perversa na empresa que trabalham. Quanto a efetivamente ter sofrido um assédio ou prática perversa, 20% das pessoas afirmam já ter passado por esta situação.

E entre essas pessoas que já sofreram tais práticas, 40% definiriam o ambiente organizacional que trabalham como “ruim”. Isto justifica-se pelo fato da satisfação estar relacionada com o vínculo afetivo com o trabalho. Uma vez que as experiências negativas impactam negativamente a percepção dos indivíduos

Apenas duas pessoas respondentes trabalham mais que quatro anos na empresa, e ambas, já sofreram assédio ou prática perversa. Já as 11 pessoas que trabalham entre dois e três anos na mesma empresa, 36% já sofreram assédio. Quanto aos 29 indivíduos que trabalham há menos de seis meses na empresa,

apenas 6% sofreram assédio, provavelmente, devido ao pouco tempo que estão trabalhando na organização.

Entre as 18 pessoas que afirmaram trabalhar em uma cultura organizacional “ótima”, todas se identificam com a missão, visão e valores da empresa. Isto reflete a importância da identificação com a cultura organizacional e também mostra o quanto importante é verificar compatibilidade cultural dos candidatos durante o processo seletivo para na empresa.

Já as 51 pessoas que responderam que o clima organizacional da empresa que trabalham é “bom”, 65% se identificam com a missão, visão e valores da empresa e 35% não se identificam.

É notório que cada indivíduo apresenta sua particularidade. Dessa forma, a presente pesquisa não pode observar os fatores subjetivos. Uma pesquisa qualitativa apresentaria uma análise mais profunda sobre as percepções individuais dos estudantes de administração da UFRJ. Como a amostra observada foi pequena, o estudo se restringiu apenas aos estudantes de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Enfim, o levantamento realizado pode ser proveitoso para uma futura pesquisa qualitativa, que busque compreender com maior detalhamento os motivos que levam o sofrimento na empresa e como isto pode ser evitado.

REFERÊNCIAS

AAKER, ET AL, **Marketing Research** (7th Ed.), New York: John Wiley & Sons, Inc, 2001

ABRAMIDES, M. B.; CABRAL, M. S. R. **Regime de acumulação flexível e saúde do trabalhador**. São Paulo Perspec. São Paulo, v. 17, n. 1, p. 3–10, 2003.

ALVIM, M. B. **A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade**: uma visão crítica fundamentada na gestalt-terapia. EstudPesquiPsicol, Rio de Janeiro, ano 6, 2 sem. 2006. Disponível em: <www.revispsi.uerj.br/v6n2/artigos/pdf/v6n2a10.pdf>. Acesso em: 24 out. 2018.

ALVESSON, Mats. **Organization Theory and Technocratic Consciousness-Rationality**, Ideology and Quality Work. New York, Walter de Gruyter, 1987.

ANTUNES, R. Lutas sociais e desenho societal no Brasil dos anos 90. **Revista Crítica Marxista**. São Paulo: Xamã VM, n.7, 1998.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**, São Paulo: Cortez, 1995.

BABBIE, E. **Survey research methods**. New York: Wadsworth Publishing Company, 1990.

BALDISSERA, Rudimar e SÓLIO, Marlene Branca. **Responsabilidade, ética e comunicação**: Reflexões sobre a tensão organização ecossistêmica. In: PANERAI, Margarete Araújo e BAUER, Maristela Mercedes. Desenvolvimento regional e responsabilidade social: construindo e consolidando valores. Novo Hamburgo: Ed. da Feevale, 2005.

Barbosa, Livia N. Holanda. Cultura administrativa: uma nova perspectiva das relações entre antropologia e administração. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, FGV, 36(4):6-19, out./nov./dez. 1996.

BARBOSA, L. **O jeitinho brasileiro: a arte de ser mais igual que os outros**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

Barreto, M. M. S., Freitas, M. E. & Heloani, R. **Assédio moral no trabalho**., São Paulo (SP): Ed. Cengage, 2008

Bauman, Z. **Cartas do Mundo líquido moderno**. Rio de Janeiro. Zahar v1. 2011.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro. Zahar.v1, 2001.

BELLUZZO, L. G. **Ensaio sobre o capitalismo no século XX**, v. 01, São Paulo: Editora UNESP, 2004.

BERGE, S. T. **Cultura e Mudança Organizacional**. Brasília: CAPES: UAB, 2010.

BEHRING, Elaine R.; BOSCHETTI, Ivanete. **Política social: fundamentos e história**. São Paulo: Cortez, 2006.

Bittencourt, R. N. Os dispositivos existenciais do consumismo. **Revista Espaço Acadêmico**, (118), 103-113. 2011 Disponível em: <<http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/viewFile/10182/6708>> Acesso em: 24 out. 2018

BRUM, Analisa M, **Endomarketing: Estratégias de Comunicação Interna para Empresa que buscam a qualidade e competitividade**. 2ed. Porto Alegre: Ortiz. 1994.

CAMERON, K.S.; QUINN, R.E. **Diagnosing and changing organizational culture**. San Francisco: Jossey-Bass, 2006. [DOI: /10.2966/scip.030206.170]

CARBONE, P. Cultura organizacional do setor público brasileiro: desenvolvimento de uma metodologia de gerenciamento da cultura. **Revista de Administração**

Pública, v. 34, n. 2, 2000.

CERQUEIRA, Wilson. **Endomarketing: Educação e Cultura para a Qualidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1994.

CHU, R.; WOOD JR., T. **Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local?** Revista de Administração Pública, São Paulo, v.42, n.5, p.969-991, 2008. [DOI: 10.1590/S0034-76122008000500008]

CRUZ, B. **Estudante e profissional**: um estudo sobre o impacto da conciliação das duas jornadas na qualidade de vida dos graduandos de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2018.

Da MATTA, R. **Carnavais, Malandros e Heróis**. Rio de Janeiro: Zahar, 1983

Durhan, Eunice. Cultura e ideologia. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, 27(1), 1984.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Estória, mitos, heróis - cultura organizacional e relações de trabalho. **Revista de Administração de Empresa**. São Paulo, out/dez. 1987

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional: o doce controle no clube dos raros**. In: MOTTA, F. C.; CALDAS, M. Cultura organizacional e cultura brasileira. São Paulo: Atlas, 1997.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE-revista de administração de empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

FORZA, C. **SurveyResearch in Operations Management**: a Process-based Perspective. *InternationalJournalofOperations&Production Management*, v. 22, n. 2002.

GALLART, ANTONIA M, **Habilidades y Competencias para el Sector Informal en América Latina**: Una Revisión de Literatura Sobre Programas y Metodologías de Formación. Documento de Trabajo No. 7, Programa InFocus sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, Geneva: InternationalLabour Office. 2002.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: LTC, 2011

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Hartnell, C., Ou, A., & Kinicki A. **Organizational culture and organizational effectiveness**: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96, 677–94. doi: 10.1037/a0021987, 2001.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral**: la violence perverse au quotidien. Paris : Syros, 1998.

HIRIGOYEN, Marie France. Assédio moral – **A Violência Perversa no Cotidiano** – Tradução de Maria Helena Kühner. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 14ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014

HOFSTEDE, Geert. **Culturas e organizações**: compreender a nossa programação mental. Lisboa: Ed. Sílabo, 1998.

INKOTTE, A. L. **Endomarketing**: elementos para a construção de um marco teórico. 2000. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações**. 2. edição. São Paulo: Atlas, 1999.

KAPLAN, Robert S.; NORTON, David P. **A estratégia em ação**: Balanced Scorecard. Rio de Janeiro: Campos, 1997

KUPER, Adam. **Antropologia e antropólogos**. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1978.

LEYMANN, H. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Seuil, 1996.

LOURENÇO, C. D. S. & FERREIRA, P. A. **Cultura organizacional e mito fundador: um estudo de caso em uma empresa familiar**. Gestão e Regionalidade, 2012.

MARX, ENGELS, **A ideologia alemã**, sv, Rio de Janeiro, 1932

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**, 2a.ed. São Paulo: Atlas, 2v., v.2.1994.

MATTOS, F. A. M. de. Emprego público na Espanha: da democratização à crise atual. **Revista da ABET**, vol. 11, n. 1, João Pessoa, 2012.

MANZATO, A. J.; SANTOS, A. B. **A elaboração de questionários na pesquisa Quantitativa**. São José do Rio Preto: Departamento de Ciência da Computação e Estatística, 2012.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. **Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade**. Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, jul./set., 1993

MIROSHNICK, V. **Culture and international management: a review**. Journal of Management Development, v. 21, n. 7, p. 521-544, 2002.

MOREIRA, A. **Análise da propensão à evasão e do perfil de alunos no curso de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2018.

Prates, M. A. S., & Barros, B. T. **O estilo brasileiro de administrar: sumário de um modelo de ação cultural brasileiro com base na gestão empresarial**. In F. C. P. Motta & M. P. Caldas (Orgs.), *Cultura organizacional e cultura brasileira* (pp. 55-69).

São Paulo: Atlas, 1997.

Ryan, R. M., & Deci, E. L.. **On happiness and human potentials**: A review of research on hedonic and eudemonic well being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166, 2001.

VAINFAS, Ronaldo et al. **História**: volume único. São Paulo: Saraiva, 2010.

RYAN, R. M. & DECI, E. R.. **On happiness and human potentials**: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166, 2010

Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201-209, 2008)

SMITH, Adam, **A Riqueza das Nações**, Trad. de Alexandre Amaral Rodrigues e Eunice Ostrensky. São Paulo: Martins Fontes, p. 19, 2013.

SCHEIN, Edgard. **Coming to a New Awareness of Organizational Culture**. *Sloan Management Review*, Winter, 1984

SCHEIN, Edgard. **How Culture Forms, Develops and Changes**. Op. cit.

VAINFAS, Ronaldo, FARIA, Sheila de Castro; FERREIRA, Jorge; SANTOS, Georgina dos. **História: das sociedades sem Estado às monarquias absolutistas**. São Paulo: Saraiva, vol.1, 2010.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. Trad. de José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004

WEBER, Max. **Economia e Sociedade**, Volume 1. Trad. de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Brasília: Ed. UNB, 2012

WRIGHT, James. **A técnica Delphi**. Programa de Estudos do Futuro, Fia/Usp, Apostila, 1994

APÊNDICE

Apêndice 1 - Questionário aplicado presencialmente**A relação cultural dos estudantes com o trabalho**

Prezado (a) aluno (a), o objetivo desta pesquisa é avaliar como a cultura organizacional impacta os estudantes de administração da UFRJ.

1 - Este questionário é anônimo

2 - Este questionário deve ser feito apenas pelos estudantes que já trabalham.

Escolha a resposta que melhor representar a sua situação atual:

Qual é a sua idade?

☐ Entre 18 e 20 ☐ Entre 21 e 23 ☐ Entre 24 e 26 ☐ Entre 27 e 29 ☐ Mais de 30

Qual é o seu sexo?

☐ Masculino ☐ Feminino

Você trabalha nesta empresa há quanto tempo?

☐ Menos de 6 meses ☐ Entre 6 meses e 1 ano ☐ Entre 1 ano e 2 anos

☐ Entre 2 anos e 3 anos ☐ Entre 3 e 4 anos ☐ Mais de 4 anos

Qual é o tipo de atividade que você exerce no trabalho?

☐ Estágio (4 horas) ☐ Estágio (6 horas) ☐ Trainee ☐ Trabalho com vínculo empregatício

☐ Negócio próprio ☐ Empresa júnior ☐ Outros

Quanto você ganha neste seu trabalho?

☐ Não ganho dinheiro ☐ Menos de 500,00 ☐ Entre 500,00 e 1.000,00 ☐ Entre 1.000,00 e 1.500 ☐ Entre 1.500,00 e 2.000,00 ☐ Mais de 2.000,00

Como você definiria o clima organizacional da sua empresa?

☐ Péssimo ☐ Ruim ☐ Regular ☐ Bom ☐ Ótimo

Como é o seu relacionamento com os outros integrantes da sua empresa?

☐ Péssimo ☐ Ruim ☐ Regular ☐ Bom ☐ Ótimo ☐ Não trabalho em equipe

Como é o seu relacionamento com o seu chefe?

☐ Péssimo ☐ Ruim ☐ Regular ☐ Bom ☐ Ótimo ☐ Não tenho chefe

Você se identifica com a missão, visão e valores da sua empresa?

☐ Sim ☐ Não

Como você definiria o seu desempenho no trabalho?

☐ Péssimo ☐ Ruim ☐ Regular ☐ Bom ☐ Ótimo

Você já presenciou algum tipo de assédio no trabalho?

☐ Sim ☐ Não

Você já sofreu algum tipo de assédio moral, sexual ou prática perversa nesta empresa?

☐ Sim ☐ Não